

Тема №17

«Информационное
обеспечение управления
человеческими ресурсами»



• Литература:

1. Дронишинец Н.П. Управление человеческими ресурсами в Японии – Екатеринбург: 2007
2. Рязанцев С.В., Ткаченко М.Ф. Мировой рынок труда и международная миграция; уч. Пособие – М.: ЗАО “Изд-во Экономика”, 2010
3. Шульга В.А. Национальная экономика – М., «Российская экономическая академия». – 2002г.
4. Лирмян Р.А. Построение национальной инновационной системы // Проблемы современной экономики, N 1(17)

Вопросы лекции:

1. Модель формирования автоматизированного комплекса задач УЧР
2. Развитие информационных технологий УЧР
3. Национальные инновационные системы (НИС) и их информационное обеспечение
4. Переход России к инновационно-ориентированной экономике

Модель формирования автоматизированного комплекса задач УЧР

Управление человеческими ресурсами представляет собой составную часть общего процесса управления деятельностью предприятия. Производственная программа диктует структуру предприятия, количественный и качественный состав персонала, расстановку работников по структурным единицам, их движение и повышение квалификации. Та же производственная программа, нормы выработки работников, фактические результаты производства за период и фактически отработанное время определяют фонд оплаты труда и его распределение по подразделениям, а также социальные выплаты.

В итоге деятельность подразделения Управления человеческими ресурсами тесно связана с деятельностью таких структур крупного предприятия как административное руководство, планово-финансовая служба, социальный отдел, табельщики и нормировщики подразделений, расчетный отдел бухгалтерии и вся бухгалтерия, аналитическая служба и управление, ведающее социальной инфраструктурой предприятия.

При этом подсистема «Управление человеческими ресурсами» представляет собой более широкий перечень задач, зачастую выходящих за пределы компетенции соответствующего подразделения.

Подсистема «Управление человеческими ресурсами» традиционно складывается из основных следующих комплексов задач:

- работа с персоналом на уровне отдела кадров;
- планирование кадрового состава работников;
- организация труда;
- нормирование труда;
- оплата труда;
- аудит и контроллинг трудовых показателей;
- оперативное управление трудом;
- регулирование трудовых отношений;

- социально-психологические аспекты работы с персоналом;
- социальное и медицинское обслуживание;
- условия, охрана труда и техника безопасности.

Р. Гутгарц предложена следующая модель формирования автоматизированного комплекса задач управления персоналом, относящихся непосредственно к компетенции службы управления персоналом.

Первый комплекс задач осуществляет связь предприятия с внешней средой, которая является поставщиком кадров, с целью обеспечения производственной и управленческой сферы необходимым профессионально-квалификационным контингентом персонала, и взаимодействует с ней на том этапе, когда кто-либо из работников предприятия покидает его. *Второй комплекс* задач отвечает за «судьбу» каждого работника в пределах предприятия. Третий комплекс задач (который действует в рамках предприятия) решает общие вопросы информационного характера, возникающие в двух других.

Первый комплекс задач

1. Исследование регионального рынка рабочей силы
2. Поиск и подбор кадров
3. Анализ резюме
4. Собеседование
5. Отбор претендентов на вакантные рабочие места

Второй комплекс задач

1. Персональный учет кадров
2. Организационно-структурные, временные и квалификационные перемещения кадров на предприятии
3. Обучение и переобучение кадров предприятия
4. Аттестация кадров
5. Продвижение по служебной лестнице
6. Трудовая дисциплина
7. Поддержание работоспособного климата в коллективе
8. Составление должностных инструкций
9. Анкетирование (социологические опросы)

Третий комплекс задач

1. Ведение архива

2. Подготовка стандартных форм документов для внутреннего пользования и для внешних инстанций

3. Подготовка информации на регламентированные запросы

4. Информирование персонала предприятия по определенным аспектам деятельности кадровых служб.

При формировании автоматизированного комплекса задач по управлению кадрами необходимо руководствоваться принципом разумной достаточности.

Развитие информационных технологий УЧР

Компьютеризация деятельности по управлению человеческими ресурсами всегда была одним из ключевых вопросов при проведении автоматизации управленческой деятельности предприятия. В автоматизированных системах управления предприятием изменялся состав его отдельных подсистем, но кадровая подсистема присутствовала всегда. Информационная система управления человеческими ресурсами начиналась как информационно-справочная кадровая система, главная цель которой заключалась в ведении кадрового учета и отчетности.

В функциональном отношении зарубежные информационные кадровые системы отличаются от отечественных. В них наряду с традиционными задачами (учет сведений о персонале по различным показателям и выдача информации по запросам) решается и ряд таких функциональных задач как формирование штатного расписания и квалификационных требований к должностям, привлечение и подбор персонала, планирование карьеры и анализ движения работников, обеспечение связей внутри корпорации, информирование о памятных днях сотрудников и др.

В информационных системах УЧР должна храниться подробная архивная информация не только по общим биографическим и профессионально-квалификационным характеристикам работников, но и специфической информации об участии в производственных проектах, о состоянии трудовой дисциплины, о психофизиологических параметрах, определяющих поведение человека в условиях творческих коллективов, и т. п.

При выборе АСУ человеческими ресурсами для конкретного предприятия следует руководствоваться следующими критериями:

- функциональность;
 - технологичность;
 - ценовые характеристики;
 - жизнеспособность и репутация фирмы-поставщика.
- В первую очередь при выборе системы обращают внимание **на ее функциональность**: какие задачи может решать система и какие функции для этого в ней реализованы. Для оценки функциональности все задачи по управлению персоналом можно сгруппировать по режимам деятельности организации: функционирования (поддержания) и развития.

Следующим критерием выбора информационной системы является ее **технологичность**: 1) программная архитектура; 2) программные интерфейсы; 3) модификация; 4) масштабируемость; 5) пользовательский интерфейс.

По своим ценовым характеристикам информационные системы управления персоналом также имеют существенные различия. Так, суммарные затраты на приобретение программного продукта (включая лицензию, установку, внедрение и сопровождение) в расчете на одно рабочее место для предприятия могут различаться более чем в десять раз.

Отдельно необходимо выделить использование ресурсов сети Internet в работе служб УЧР. Как правило, информационные ресурсы подобного рода используются для следующих целей:

- поиск претендентов на вакантные рабочие места;
- размещение заявок на вакантные рабочие места;
- информационное взаимодействие кадровой службы предприятия с внешним рынком труда, в том числе с кадровыми агентствами и биржами труда;
- отбор работников для работы в особых условиях (в команде, в режиме телеработы и т.п.);

- дистанционное тестирование по самым различным аспектам (отбор персонала, аттестация, планирование карьеры, обучение и т.д.);

- проверка достоверности информации о претендентах на вакантные рабочие места;

- дистанционное обучение;

- ознакомление с аналитическими материалами по проблемам рынка труда, оплаты труда и другим смежным вопросам.

При этом Интернет-технологии чаще всего используются для привлечения и набора персонала, взаимодействия кадровой службы с внешним рынком труда и его институтами.

Национальные инновационные системы (НИС) и их информационное обеспечение

Переход России к инновационной экономике требует и соответствующих институциональных преобразований, главным из которых является создание национальной инновационной системы (НИС), обеспечивающей условия для устойчивого развития экономики на основе использования интеллектуального потенциала, генерирования, распространения и реализации новых научных знаний.

Инновационную систему можно определить как организационно-экономический конкурентный механизм с соответствующей инфраструктурой, ориентирующий научные организации на достижение коммерческого и социального эффекта разработок, производственные организации – на постоянное обновление продукции, технологии, организации производства, труда и управления на основе использования этих разработок, а органы власти и гражданского общества – на развитие массовой инновационной активности.

Термин «национальная инновационная система» (далее НИС) появился относительно недавно. Так, впервые этот термин был использован в 1987 году К. Фриманом в его исследовании технологической политики в Японии. Также, в качестве первых материалов, посвященных инновационным системам, называются книга «Национальная система инноваций» под редакцией Б. Лундвалла, вышедшая в 1992 году, и коллективная монография 1988г. «Технический прогресс и экономическая теория».

Когда участники инновационной системы связаны должным образом, они могут стать мощной машиной экономического роста, в случае плохой способности к взаимодействию они могут серьезно задерживать процесс инноваций. Это означает, что успех инновационной системы в большой степени зависит от формы управления.

Можно выделить 3 типа управления: рынки, которые включают обратные и прямые связи, а также горизонтальные связи; иерархические структуры (бюрократические) с односторонними потоками средств, умений и знаний; и структуры взаимодействия, такие как сети "потребитель-производитель".

Также различают механизмы рыночных операций, процедуры планирования и управления внутри фирм или некоторые формы сетевого механизма. Считается общепризнанным, что сеть является наиболее эффективной формой управления в инновационных системах. Экономисты ссылаются на операционные и организационные затраты, утверждая, что рынки создают высокие операционные затраты и что бюрократия создает высокие организационные затраты, в то время, как сети оптимизируют оба вида затрат.

Можно определить основные закономерности развития национальной инновационной системы (НИС):

- инновационная система является открытой системой, которая тесно связана с другими системами;

- государство играет активную роль при формировании и функционировании национальной инновационной системы, но по мере становления НИС государство переходит от прямого управления к опосредованному;

- развитие инновационных технологий, прежде всего инновационных и телекоммуникационных, способствуют созданию сетевых структур, в основу управления которыми положены принципы самоорганизации (синергетики):

- повышается роль регионов в развитии инновационных процессов, при этом инновационная системы рассматривается как один из инструментов территориального развития;

- в рамках процесса глобализации по мере развития национальных инновационных систем происходит их интеграция в наднациональные.

На современном этапе развития бизнеса и экономики на формирование инновационных систем также оказывают влияние следующие тенденции:

- рост зависимости инновационной динамики от успешного взаимодействия между научными учреждениями и предпринимательским сектором;
- развитие взаимодействия и сотрудничества между фирмами ;
- необходимость организационных и управленческих изменений для успешного внедрения новых технологий;
- усиление взаимосвязи между производителями и потребителями
- усиление конкуренции.

В исследованиях по инновационной системе важное место занимают измерение и оценка потоков знаний и информации, так как технологическое развитие во многом является результатом сложного комплекса взаимосвязей между участниками системы. Можно выделить четыре типа таких потоков:

1. Взаимодействие между предприятиями, прежде всего совместная исследовательская деятельность и другое техническое сотрудничество.
2. Взаимодействие между предприятиями, университетами и государственными научными учреждениями.
3. Распространение технологий.
4. Мобильность рабочей силы.

В целом, формирование НИС является принципиально важной стадией построения новой экономики, основу которой составляет получение и использование новых знаний. Данная концепция объединяет в себе основные элементы научной, креативной и инновационной деятельности в рамках государства. Тем самым, НИС позволяет системно взглянуть на процесс формирования экономики нового типа и, в частности, изменения принципов управления человеческими ресурсами.

Переход России к инновационно-ориентированной экономике

Необходимость построения НИС в России обсуждается достаточно давно.

Так, например, в отчете «Национальные инновационные системы в России и ЕС» (2006г.) анализируется состояние инновационного сектора России и его основных элементов, в сравнении с государствами Европейского Союза. Анализ проводится в разрезе трех основных секторов НИС России, в результате чего делаются определенные выводы.

Российский бизнес-сектор характеризуется низкой степенью его прямого участия в научных исследованиях и разработках. Данную ситуацию определял ряд факторов:

- 1) структурный уклон экономики в сторону низкотехнологичных отраслей добывающей промышленности
- 2) почти полное отсутствие высокотехнологичных отраслей промышленности, производящих товары массового потребления;
- 3) государственный контроль над основными технологически сложными отраслями;
- 4) ограниченное число малых инновационных компаний и высокотехнологичных стартапов.

Правительственный сектор в сфере науки, технологии и инноваций состоит из следующих организаций: а) определяющие политику и координирующие организации, министерства и ведомства; б) финансирующие агентства; в) важные регулирующие агентства.

Научно-исследовательский сектор России в 2004 году включал организации, в которых работало около 839338 сотрудников (всех уровней). Большая часть этих организаций – институты отраслевой науки, в том числе оборонного характера. Российская Академия наук является самой крупной и наиболее известной в стране научно-исследовательской организацией и включает 452 НИИ.

Исходя из сложившейся ситуации сформулированы основные направления улучшений НИС для России:

- Стимулирование более тесного сотрудничества и координации между элементами инновационной системы;
- Обеспечение более благоприятной нормативно-законодательной структуры для инновационной деятельности;
- Улучшения идентификации и отбора приоритетов научных исследований и разработок в сфере инноваций;
- Усиление мобилизации и распределения ресурсов внутри инновационной системы;

- Повышение эффективности НИОКР и инновационной деятельности;
- Повышение кадрового потенциала и развития материального капитала инновационной деятельности
- Стимулирование более активного развития инновационной деятельности
- Поддержка развития новых (высокотехнологичных) отраслей промышленности и сферы услуг
- Обеспечение справедливой конкуренции, финансовое стимулирование инвестиций в инновации, создание и развитие «стар-ап» компаний.

СПАСИБО ЗА

ВНИМАНИЕ!